

**PENGARUH REKRUTMEN PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS HOTEL DAFAM PEKANBARU)**

Oleh:

Nurhadi Saputra

Email: nurhadisaputra.1994@yahoo.co.id

Pembimbing: Seno Andri

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5

Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to analyze employee recruitment and organizational commitment and its influence on employee performance at Hotel Dafam Pekanbaru. Employee Recruitment as a variable (X1), Organizational Commitment as a variable (X2), and Employee Performance as a variable (Y). The method used in this research is descriptive and quantitative using SPSS 21 program, where the sample used is 48 employees conducted by census and data collection technique through questionnaire. The result of analysis using validity test, test of reliability, test of determination, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So it can be concluded that employee recruitment has a significant influence on employee performance Dafam Hotel Pekanbaru, organizational commitment has significant influence on employee performance At Dafam Hotel Pekanbaru, and employee recruitment and organizational commitment have a significant influence on employee performance of Hotel Dafam Pekanbaru.

Keywords: Employee Recruitment, Organizational Commitment and Employee Performance

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan factor strategis dalam

semua kegiatan institusi. Dalam organisasi bisnis, fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya untuk menghadapi kepentingan pasar. Salah satu penentu maju mundurnya perusahaan adalah faktor sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai

usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana, 2006).

Berkembang tidaknya suatu perusahaan atau organisasi apapun sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Selain itu pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, adanya motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) juga merupakan cara – cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Objek dari penelitian ini adalah Hotel Dafam Pekanbaru. Hotel Dafam merupakan salah satu hotel bintang 3 yang ada di kota Pekanbaru. Sebagai hotel yang diklarifikasi sebagai hotel berbintang di kota Pekanbaru, maka hotel Dafam Pekanbaru merupakan hotel yang cukup memadai dengan letak yang strategis, memiliki bangunan yang menarik dan memiliki fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap seperti kamar dengan berbagai tipe.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, perumusan masalah dari penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Hotel Dafam Pekanbaru)”**?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Pekanbaru
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Pekanbaru
3. Mengetahui pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Pekanbaru.

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam memperhatikan rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis penelitian yang serupa yaitu mengenai pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Rekrutmen Pegawai

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak salah satunya pada proses Rekrutmen calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi

dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Rekrutmen merupakan cara untuk mencari individu yang memiliki kualifikasi untuk dapat bekerja disuatu perusahaan. Untuk dapat lebih jelasnya ada beberapa ahli yang mengartikan tentang rekrutmen, yaitu :

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku (Luthans, 2002). Dalam *Organization behavioral* atau perilaku organisasi, Menurut Robbins(2007) "*Attitudes is Evaluative statements or judgment concerning object, people or events*". (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian). Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan berperilaku).

Komponen emosional/afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negative) terhadap suatu objek.

Komponen informasional/kognisi terdiri dari keyakinan/opini dan informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen behavioral/keperilaku meliputi tendensi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek. Terminologi sikap pada dasarnya merujuk kepada komponen

afektif/emosi (Robbins,2001). Menurut Luthans (2002), dari 3 komponen sikap, hanya komponen intensi/keperilaku yang dapat diamati langsung. Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain, hanya dapat diduga.

Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2002).

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan

(Sugiyono, 2007). Dari pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga adanya pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga adanya pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Hotel DAFAM Pekanbaru. Hotel Dafam Pekanbaru ini merupakan hotel bintang 3 yang sangat banyak direkomendasikan oleh situs-situs besar hotel booking ternama. Alamat lengkap Hotel Dafam Pekanbaru berada di Jl. Sultan Syarif Qasim Kav.150 , Pusat Kota Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2002). Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2002), target populasi dan penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di Hotel DAFAM Pekanbaru yang berjumlah 48 orang karyawan.

b. Sampel

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya. Kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan. Maka metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik sensus. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi disampel penelitian karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel dalam keseluruhan populasi yang berjumlah 48 orang karyawan tetap Hotel Dafam Pekanbaru.

3. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Pekanbaru , terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang diberikan.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r

hitung dengan r tabel. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel.

- Jika r hitung $> r$ tabel, maka item pertanyaan dikatakan valid
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Nilai r hitung pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan persamaan $48-2 = 46 = 0,285$

4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi kuisioner dalam hal menjawab yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen. Yaitu rekrutmen pegawai (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Dafam Pekanbaru.

Persamaan regresi linear sederhana

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$Y = 50,007 + 0,823 X$$

1. Koefesien regresi untuk rekrutmen pegawai bernilai positif, artinya rekrutmen pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 50,007 menyatakan bahwa jika rekrutmen pegawai tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 50,007
3. Koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,823, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada rekrutmen pegawai maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,823 satuan.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$Y = 62,170 + 0,616 X$$

1. Koefesien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Nilai konstanta sebesar 62,170 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 62,170
3. Koefesien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,616, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,616 satuan.

4.4 Regresi Linear Berganda

Regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan fungsional dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.

$$Y = 45,657 + 0,573 X_1 + 0,345 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 45,657 ini dapat diartikan jika rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi nilainya (0), maka akan menurunkan kinerja karyawan bernilai 45,657
2. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen pegawai (X_1) yaitu 0,573, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan rekrutmen pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,573 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2), yaitu 0,345, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,345 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sederhana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (rekrutmen pegawai)

dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,398, ini berarti bahwa variabel (X_1) mempengaruhi variabel (Y) sebesar 39,8 %, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

1. Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 (rekrutmen pegawai) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) diterima atau ditolak. diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel rekrutmen pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 5,519 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 48 - 2 = 46$.

1. Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t , diketahui nilai t tabel untuk $df = 46$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,013. Nilai t hitung sebesar 5,519 > t tabel 2,013 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara rekrutmen pegawai terhadap kinerja karyawan diterima.

II. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 46$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,013. Nilai t hitung sebesar $4,888 > t$ tabel 2,013 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya yaitu pengaruh variabel-variabel independen yaitu rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan diterima atau ditolak.

III. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 19,846 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \text{ } df2 = n - k - 1$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \text{ } df2 = 48 - 2 - 1 = 45$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 45$ adalah 3,20. Hal ini berarti F hitung (19,846) $>$ F tabel (3,20) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

6. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen pegawai yang diterapkan oleh Hotel Dafam Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya rekrutmen yang dilakukan oleh Hotel Dafam Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan atau organisasi. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi rekrutmen pegawai atau karyawan, dimensi motivasi dan dimensi kemampuan memang sudah sangat baik namun untuk dimensi keahlian dan dimensi pengetahuan relative lebih rendah. Hal ini berarti bahwa pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru masih perlu meningkatkan rekrutmen pegawai terutama pada bagian keahlian karyawan maupun pengetahuan.

2. Komitmen organisasi yang diterapkan oleh Hotel Dafam Pekanbaru sudah dinilai sangat baik, ini artinya Hotel Dafam Pekanbaru sudah melakukan komitmen yang sangat baik. Namun jika dilihat dari total skor yang dikumpulkan dari seluruh dimensi komitmen organisasi untuk dimensi komitmen afektif memang sangat tinggi sedangkan untuk dimensi komitmen kelanjutan dan dimensi komitmen normative relative lebih rendah. Hal ini berarti pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru harus lebih berusaha lagi untuk meningkatkan komitmen mereka kedepannya.

3. Kinerja karyawan pada Hotel Dafam Pekanbaru sudah dinilai sangat baik. Namun jika dilihat dari total jumlah skor masing-masing dimensi dari kinerja karyawan contohnya dimensi kuantitas dan dimensi pengetahuan kerja relative

lebih rendah dibandingkan dengan dimensi kualitas, kerja sama, dapat diandalkan, inisiatif maupun dimensi sikap. Dengan demikian Hotel Dafam Pekanbaru harus lebih meningkatkan kinerja karyawan nya terutama pada dimensi kuantitas maupun dimensi pengetahuan kerja.

4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Pekanbaru mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa rekrutmen pegawai dan komitmen organisasi berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variable rekrutmen pegawai, dimensi motivasi dan dimensi kemampuan menjadi dimensi terbaik dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh Hotel Dafam Pekanbaru agar kinerja dari karyawan Hotel Dafam Pekanbaru menjadi jauh lebih baik lagi. Dan untuk dimensi keahlian dan dimensi pengetahuan menjadi skor terendah. Hal ini harus segera diperbaiki agar tidak terciptanya permasalahan untuk kedepannya.

2. Pada variable komitmen organisasi, dimensi komitmen afektif menjadi dimensi terbaik dibandingkan lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Dan untuk dimensi komitmen kelanjutan dan dimensi komitmen normative menjadi dimensi yang terendah. Hal ini harus segera diperbaiki oleh pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru supaya komitmen Hotel Dafam Pekanbaru menjadi jauh lebih baik lagi

3. Pada variable kinerja karyawan, dimensi kerja sama, sikap, dan dimensi inisiatif menjadi dimensi dengan skor tertinggi, artinya pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru harus bias mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi tersebut agar menjadi lebih unggul. Sedangkan dimensi kuantitas dan dimensi pengetahuan kerja menjadi dimensi dengan nilai skor terendah, hal ini harus diperbaiki dengan cepat oleh pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru agar kinerja dari karyawan hotel menjadi jauh lebih baik lagi.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan pimpinan Hotel Dafam Pekanbaru harus memiliki strategi untuk meningkatkan lagi rekrutmen pegawai, komitmen organisasi dan kinerja karyawan untuk peningkatan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Jajang. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Utama Site Kideo Jaya Batu Kajang Kabupaten Paser*
- Al Fajar dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Allen, N.J dan Meyer, J.P. 1990. *"The Measurement and Antecedents of Affective*

- Continuance, and Normative Commitment to Organization". Jurnal of Occupational Psychology, volume 63, PP, 1-18*
- Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Amstrong. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media
- Ari Kunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bernadine, H Jhon & Russel, Joyce. 2003. *Human Resources Management: an Experimental Aprouch*. Singapura: Mc Graw-Hill.Inc
- Faustyna. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2003. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenberg, J dan Baron. 1997. *Managing In Organization: Science in Service to Pratices*. NY.Prentice Hall
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, JRBI Vol 1. No. 1 Hal 63-74*
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ketujuh*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert, L & Jhon. H. Jackson. 2006. *Management Sumber Daya Manusia Buku 2*. (Jimmy Sade & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, J.P & Allen, N.J. 1990. *A Review and Metaanalysis of The Antecedents, correlated, and Consequences of Organizational Commitment. Psycological. Bulletin, 108, 171-194*
- Nelson dan James. 1997. *Organizational Commitmen. Journal of Organizational Behavior 109*
- Porter, Lyman W, and Joyce, E.A. Steers R.M. 1982. *Organizational, Work, and Personal Faktor in Explojee Turn Over and Abseteeism, Psycological. Bulletin, 80(2):151-176*
- Rivai dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Pertama*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Thimoty, A, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 12. Buku 1, Selemba Empat : Jakarta*
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri Budi Cantika Yuli. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press

- Soekidjan. 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Jakarta: Selemba Empat
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2000. *Statiska untuk penelitian, cetakan kedua*. CV Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.